

YÖNETİM KURULLARINDA DAHA ÇOK KADIN İÇİN ŞİRKETLERARASI MENTORLUK PROGRAMI

MENTORLARIMIZI TANIYALIM

GÜNCEL MENTOR LİSTESİ

MART 2011 TARİHİ İTİBARIYLA PROGRAMA MENTOR OLARAK KATILACAĞINI BEYAN EDEN İSİMLER ŞÖYLE:

İSİM	ÜNVAN
1 ACLAN ACAR	Doğuş Otomotiv Yönetim Kurulu Başkanı
2 AGAH UĞUR	Borusan Holding CEO'su
3 AHMET BOZER	Coca-Cola Avrasya ve Afrika Grup Başkanı
4 AHMET ÇALIK	Çalık Holding Yönetim Kurulu Başkanı
5 ALİ FARAMAWY	Microsoft Ortadoğu ve Afrika Başkanı
6 AYŞEGÜL İLDENİZ	Intel Türkiye, Ortadoğu ve Afrika Bölge Direktörü
7 BÜLENT ECZACIBAŞI	Eczacıbaşı Holding Yönetim Kurulu Başkanı
8 BÜLENT ÖZAYDINLI	Migros Ticaret A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı
9 CEM BOYNER	Boyner Holding Yönetim Kurulu Başkanı
10 CENGİZ SOLAKOĞLU	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi
11 ERKAN AKDEMİR	Avea CEO'su
12 ERSİN ÖZİNCE	Türkiye İş Bankası Yönetim Kurulu Başkanı
13 GÜLER SABANCI	Sabancı Holding Yönetim Kurulu Başkanı
14 HAMDİ AKIN	Akfren Holding Yönetim Kurulu Başkanı
15 HASİP GENÇER	Daruk Group Holding Yönetim Kurulu Başkanı
16 HAZİM ELLIALTI	Şölen Çikolata Yönetim Kurulu Üyesi
17 JIM ZAZA	Yıldız Holding Paz., Strateji ve Perakende Grup Başkanı
18 LUCİEN ARKAS	Arkas Holding Yönetim Kurulu Başkanı
19 MEHMET ALTINOK	Unilever Çin Operasyonları Sorumlu Y. K. Başkan Yard.
20 MEHMET TÜTÜNCÜ	Yıldız Holding Gıda ve İçecek Grubu Başkanı
21 MURAT ÜLKER	Yıldız Holding Yönetim Kurulu Başkanı
22 MUSTAFA KOÇ	Koç Holding Yönetim Kurulu Başkanı
23 MUZAFFER AKPINAR	MV Holding Yönetim Kurulu Başkan Vekili
24 ÖMER ARAS	Finansbank Yönetim Kurulu Başkanı
25 ROSE MARIE BRAVO	Yıldız Holding Yönetim Kurulu Başkanı Danışmanı
26 SAFFET KARPAT	P&G Türkiye Yönetim Kurulu Başkanı
27 SERPİL TİMURAY	Vodafone Türkiye CEO'su
28 SİYAMİ KAHYAĞÖLU	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi ve Danışmanı
29 SUZAN SABANCI DİNÇER	Akbank Yönetim Kurulu Başkanı
30 SÜLEYMAN TÜRKEL	Çağ Üni. İİBF Dekanı ve Datateknik Y. K. Üyesi
31 SÜREYYA ÇİLİV	Turkcell CEO'su
32 TAYFUN BAYAZIT	Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği Üyesi
33 TUNCAY ÖZLİHAN	Anadolu Endüstri Holding Yönetim Kurulu Başkanı
34 ÜMRAN BEBA	PepsiCo International Asya Pasifik Bölge Başkanı
35 YILMAZ ARGÜDEN	ARGE Danışmanlık A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı
36 ZEYNEP BODUR OKYAY	Kale Yönetim Kurulu Başkanı

'START'A AZ KALDI...

"YÖNETİM KURULLARINDA DAHA ÇOK KADIN İÇİN ŞİRKETLERARASI MENTORLUK PROGRAMI'NA DESTEK VEREN 36 MENTORUN, MENTİLERİ (DANIŞANLARI) İLE İLK GÖRÜŞMELERİNİ YAPMASINA ÇOK AZ KALDI. MENTİLER BELLİ OLDU. EŞLEŞTİRME SÜRECİ DEVAM EDİYOR.

MERVE GÜN - NİLGÜN ÇAVDAR

FORBES Türkiye ve Praesta Danışmanlık tarafından yürütülen "Yönetim Kurullarında Daha Çok Kadın Yönetici İçin Şirketler Arası Mentorluk Programı"nın ilk fazının -mentor ve mentilerin görüşmelere başlamasına çok az zaman kaldı.

Programa mentor olarak destek vermeyi kabul eden Türk iş dünyasının önde gelen 36 isminden oluşan mentorlar ve Cem Boyner Başkanlığı'ndaki Danışma Kurulu programa katılacak 36 kadın mentiyi (danışan) belirledi.

Mentorlardan aday isimlerin toplanması ve mentilerle birebir görüşmeler tam beş ay sürdü. Öncelikle istenen mentorların kendi şirketlerinden, yönetim kurullarında yer alabilecek yetkinlik ve nitelikte kadın yöneticileri aday göstermeleriydi. Praesta Türkiye yönetici ortağı Hande Yaşargil Ateşagaoglu, "Nitekim öyle oldu ve 28 mentor kendi şirketinden programa katılmak üzere aday gösterdi" diyor. Bazı mentorlar kendi şirketlerinde uygun aday bulunmaması veya uluslararası kontratlar gereği mentilerin başka şirketlerin yönetim kurullarında görev yapmasına izin verilemesi gibi nedenlerle kendi şirketlerinden aday gösteremedi. Kalan sekiz menti ise mentorlar ile Danışma Kurulu'nun gösterdiği adaylar arasından seçildi (36 mentinin -görüşme ve kontrat süreci devam eden beşi hariç- 31'inin isimleri 98'inci sayfadaki listede yer alıyor).

Mentiler, çok farklı sektör ve tecrübelerden geliyor ve zengin bir yete-nek havuzu oluşturuyor. Liste beklendiği gibi genel müdür ve genel mü-düre doğrudan bağlı çalışan, şirketlerin yönetim kurullarında yer alabile-cek nitelik ve yetkinlikte isimlerden oluşuyor.

Mentiler, şu anda kendilerini programa hazırlayan bir eğitim sü-re-cinden geçiyor. Yaşargil çok heyecanlı olduklarını, özellikle de mentor-larının kim olacağını merak ettiklerini söylüyor. Eşleştirme süreci tas-lak olarak tamamlanmış durumda. Ancak hem mentorlar hem de men-tiler kiminle eşleştirildiklerini, programın bu ay gerçekleştirilecek tanı-tımında öğrenecekler.

Yaşargil, mentilerin programdan beklentileri sorulduğunda genellikle mentorları ile ilgili bir seçim yapma eğiliminde olduğunu söylüyor. An-cak eşleştirme bundan daha karmaşık ve detaylı bir süreç. Eşleştirme ya-pılırken kurumlar arasında rekabet, geçmiş veya gelecekte hiyerarşik bir ilişkinin olmaması gibi faktörler gözetiliyor. Ayrıca mentor ve mentinin kişiliği, mesleği, benzerlik ve farklılıkları, mentinin gelişim alanı, mento-run güçlü yanları gibi birçok faktör de göz önünde bulunduruluyor.

Bu son hazırlık adımından sonra mentorluk programının ilk fazı baş-layacak. Bu sayıyla tanıtmaya başladığımız mentilerle, bir yıl sonra prog-ramın kendilerine katkısını ve kariyerlerine nasıl bir yön verdiğini konu-şuyor olacağız. 36 kişi istatistiksel anlamda büyük bir fark yaratmayacak. Ancak programın amacı zaten katılımcılarının değeri ve yarattığı de ği-şimle bundan çok daha büyük etki ve farkındalık sağlamak...

MENTORLAR

SERPİL TİMURAY

VODAFONE TÜRKİYE İCRA KURULU BAŞKANI

1969 İstanbul doğumlu olan Timuray, Boğaziçi Üniversitesi İşletme mezunu. Kariyerine 1991'de P&G Türkiye Pazarlama Departmanı'nda başladı. 1999 yılına kadar çeşitli kategorilerde pazarlama pozisyonlarında görev aldı. 1997'de P&G - Eczacıbaşı ortaklığındaki Sanipak A.Ş.'de İcra Kurulu üyesi ve pazarlama müdürü oldu. Aynı zamanda "P&G Avrupa Kağıt Kategorisi Stratejik Takımı" ve "Dünya Kağıt Pazarını Geliştirme Takımı"nda yer aldı. Ocak 1999'da, Sanipak şirketinin yüzde 100 hisselerinin P&G tarafından satın alınması takiben, P&G Türkiye'nin İcra Kurulu'na atandı. Danone Group bünyesinde 10 yıl çalışan Timuray, 2002 - 2008 arasında, Danone Türkiye Genel Müdürü olarak görev aldı. Bu süre içinde, Groupe Danone'un Yönetim Kurulu Başkanı'nın yönetiminde kurumsal sosyal sorumluluk amaçlı çalışan "DanoneWay Komitesi"nin ve "Afrika ve Orta Doğu Genel Müdürleri Komitesi"nin üyeliklerini yürüttü. Ocak 2009'dan beri Vodafone Türkiye'nin İcra Kurulu Başkanı olarak görev yapıyor ve Vodafone Avrupa Yönetim Komitesi Üyesi. Timuray, halen YASED (Uluslararası Yatırımcılar Derneği) Başkan Yardımcısı, DEİK- TİİK (Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu Türk-İngiliz İş Konseyi) Başkan Yardımcısı, TOBB GGG (Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Genç Girişimciler Kurulu) Üst Kurul Üyesi, TÜSİAD (Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği) üyesi. Ayrıca Endeavor Türkiye, KAGİDER (Türkiye Kadın Girişimciler Derneği), Forum İstanbul ve Contemporary İstanbul danışma kurullarında yer alıyor. 2003-2008 döneminde SETBİR'in (Türkiye Süt, Et ve Gıda Sanayicileri ve Üreticileri Birliği) başkan yardımcılığını yürüttü. Timuray evli ve bir çocuk annesidir.



**"KADIN VE ERKEKLER İÇİN
FIRSAT EŞİTLİĞİ YARATMAK BUGÜN
AKILLI EKONOMİLERİN VAZGEÇİLMEZ
KOŞULU HALİNE GELDİ."**

>> "Çalışma hayatımda en büyük motivasyonum, bireylerin kişisel gelişimlerine destek olmak, organizasyonların da bir takım halinde kenetlenerek zor işleri başarıyla gerçekleştirmelerine katkıda bulunabilmek oldu. Bireysel ve organizasyonel değişimi ve gelişimi izlemek, beni hep çok etkilemiştir. Ayrıca bugüne kadar, pek çok "değişim yönetimi" vakalarında bizzat rol almış biri olarak bu konudaki deneyimlerimle de katkı sağlamayı ümit ediyorum. Öğrenme ve gelişme isteğine sahip bireylerin ve kurumların gelişim potansiyeline sonsuz inanıyorum. Dolayısıyla öğrenmeye ve kendini geliştirmeye açık, "sorun odaklı" değil, "çözüm odaklı" düşünebilen, zihnini ve enerjisini "niye yapamam?" sorusunu yanıtlamak yerine, "nasıl yaparım?" sorusunu yanıtlamak için kullanabilecek bir menti ile çalışmak isterim.

Kadın ve erkeklerin yetenek potansiyelinden eşit ölçüde yararlanabilen toplumlar, sürdürülebilir kalkınma ve ekonomik büyümede öncü oluyor. Şirketler için cinsiyet eşitliği; kadın - erkek insan kaynağının tamamına eşit fırsatlar tanıyarak, çalışanlarını varsayımlar yerine kalifikasyonlarına göre seçerek, daha geniş bir yetenek havuzuna sahip oluyor ve akıllı ekonomilere katkıda bulunuyor."



SAFFET KARPAT

P&G TÜRKİYE, KAFKASYA, ORTA ASYA CUMHURİYETLERİ,
BAŞKAN YARDIMCISI & GENEL MÜDÜR

Darüşşafaka Lisesi mezunu olan Saffet Karpaz, 1981'de İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi'ni bitirdi. 1983'de İsviçre Lozan Üniversitesi'nden yüksek lisans derecesi aldı. Aynı yıl finansal analist olarak P&G'ye adım atan Saffet Karpaz, 2004'e kadar şirketin Cenevre, Roma, Kahire, Gide ve Brüksel ofislerinde yönetici pozisyonlarında çalıştı. 1983'te P&G'nin İsviçre ofisinde başladığı görevinin ardından, P&G'de Finans Grup Müdürlüğü görevine terfi etti. 1987'de P&G'nin Türkiye pazarına girmesi sırasında "finansal analiz", "üretim finans" ve "kurumsal finans" konularında hizmet vermek üzere P&G Türkiye Grup Finans Müdürü olarak atandı. 1990'da direktör yardımcısı, 1993'te ise finans direktörü oldu.

İtalya, Mısır ve Arap Yarımadası'nda üst düzey yöneticilik yapan Saffet Karpaz, 1996'da Belçika'da Finans ve Muhasebe Bölge Direktörlüğü'ne, 1999'da Başkan Yardımcılığı'na atandı. Saffet Karpaz, 2004'te P&G Türkiye genel müdürü oldu. Ağustos

2004'ten beri P&G Türkiye, Kafkasya ve Orta Asya Bölge Başkan Yardımcılığı ve P&G Türkiye Genel Müdürlüğü görevini sürdürüyor. World Economic Forum, Amerikan Şirketler Derneği, Uluslararası Yatırımcılar Derneği, Lozan Üniversitesi Mezunlar Derneği, Darüşşafaka Lisesi Mezunlar Derneği, Darüşşafaka Cemiyeti ve Spor Kulübü, Galatasaray Futbol Kulübü'nde üyelikleri bulunuyor.

**"LİDERLİK ÖZELLİKLERİ,
KADINLARDA DA ERKEKLERDEKİ
KADAR BULUNUYOR.
ARAŞTIRMA SONUÇLARI DA
BUNU DESTEKLİYOR."**

>> "Liderin kadın ya da erkek diye ayrılması doğru değil. Lider olmayı seçen kadınlar zaten lider oluyor. Dünyada ve Türkiye'de kadınların şirketlerde tepe pozisyonlarda bulunma oranı düşük. Oranın düşük olmasının nedeni, kadınların liderliği öncelik olarak görmemeleri. Artık yükselmek isteyen kadınların önlerindeki engeller bir bir kalkıyor. Önümüzdeki dönemde şirketlerde daha fazla kadın yönetici göreceğimizi düşünüyorum. Kadınlar çözüm üretme ve hedef belirleme konusunda daha sezgisel ve üretken davranabiliyor. Bu da empati kurma yeteneklerinin erkeklerle göre daha gelişmiş olmasıyla açıklanabilir. Henüz tanımadığım mentime şimdiden iş ve özel hayat dengesine dikkat etmesini ve ilişkilerinde şeffaf olmasını tavsiye edebilirim. Sorunlarını, yorumlarını ve beklentilerini dürüstçe paylaşan, hedeflerini ve kariyer planını iyi bilen ve açıkça ortaya koyan, rehberin deneyimlerinden ders çıkaran, kişisel sorunlarını veya deneyimlerini rehberle paylaşan, önerilere açık, gelişebileceği alanların farkında olan ve bunların üzerine giden, aldığı koşulları kendi tarzına ve kişiliğine uyarlayan bir menti ile çalışmak isterim."



MENTİLERLE TANIŞALIM

GÜNCEL MENTİ LİSTESİ

"YÖNETİM KURULLARINDA DAHA ÇOK KADIN İÇİN MENTÖRLÜK PROGRAMI" NDA MENTOR VE MENTİ EŞLEŞTİRME SÜRECİ DEVAM EDİYOR.

İSİM	ÜNVAN
1 Arzu Aslan	Tat A.Ş. Genel Müdür
2 Asuman Öcal	Data Teknik Kurumsal İletişim ve Pazarlama Grup Müdürü
3 Aysin Argüden	Danışman
4 Birsen Aktuğan	Hazine Müsteşarlığı, Müsteşar Müşaviri
5 Ege Karapınar	Ülker, İnsan Kaynakları Genel Müdürü
6 Elif Çoban	Şölen Çikolata, CEO
7 Esel Çekin	Koç Üniversitesi İşletme Enstitüsü Yönetici Direktörü
8 Esra Altay	İnoksan, Yönetim Kurulu Üyesi
9 Filiz Şafak Sonat	Finansbank, Krediler Genel Yardımcısı
10 Fulya Onat Fraser	Ülker Gıda Sanayi Genel Müdürü
11 Gizem Keçeci	Vodafone Türkiye Pazarlama İletişimi Bölüm Başkanı
12 Gonca Akaalın	Western Union Banka Çözümleri Genel Müdür Yardımcısı
13 İzzetiye Keçeci	Çalık Holding İnsan Kaynakları Direktörü
14 Kristina Rogers	Medtronic, Diabet Bölümü Danışma Kurulu Üyesi
15 N. Ayşe Odman Boztosun	Akdeniz Üni. Ticaret Hukuku Anabilim Dalı Başkanı
16 Nurgün Eyüboğlu	Yapı Kredi Leasing Genel Müdür
17 Pelin Akın	TAV Yatırımlar İlişkileri Uzmanı
18 Pınar Bala	PepsiCo International Güneydoğu Avrupa CFO
19 Pınar Ilgaz	Arge Danışmanlık Ortağı
20 Sedat Salıngan Şahin	Coca Cola Meyve Suyu Bölümü Genel Müdürü
21 Selen Kocabaş	Turkcell Kurumsal Pazarlama Satış Grubu Genel Müdür Yardımcısı
22 Sevilay Özsoz	Akbank Genel Müdür Yardımcısı (Operasyon)
23 Sibel Türkmen	Avea Mali İşlerden Sorumlu GMY
24 Sitare Sezgin	Boyner Back Up Genel Müdürü
25 Şengül Atalay	Arkas Holding İK Direktörü
26 Şerife Fusun Ömür	Akkök Holding İK Direktörü
27 Tijen Akdoğan Ünver	Doğuş VDF Genel Müdür
28 Tülye Sekendiz	Migros Macro Center Satış Pazarlama Grup Müdürü
29 Yeşim Güra	Danone Genel Müdür
30 Zeynep Yalım Uzun	Unilever Ev ve Kişisel Bakımdan Sorumlu Başkan Yardımcısı
31 Zuhal Şeker	Ülker Kurumsal İletişim Genel Müdürü



NURGÜN EYÜBOĞLU

YAPI KREDİ LEASING, GENEL MÜDÜR

1991'de Boğaziçi Üniversitesi Ekonomi Bölümü'nden mezun oldu. Aynı yıl İktisat Bankası'nda uzman yardımcısı olarak iş hayatına başladı. 1993'te Koçbank'a geçti ve 2004'e kadar Koçbank'ta şube müdürü olarak görev aldı. 2006'da Koçbank'ta yürüttüğü Kurumsal Bankacılık ve Çokuluslu Firmalar Grup Başkanlığı görevini, Yapı Kredi ve Koçbank'ın birleşmesiyle 2009'a kadar Yapı Kredi'de sürdürdü. Aynı yıl Yapı Kredi Leasing Genel Müdürü olarak görev yapmaya başladı. Eyüboğlu halihazırda bu görevine devam ediyor. Aynı zamanda FİDER (Finansal Kiralama Derneği) Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı olan Eyüboğlu evli, İngilizce ve Fransızca biliyor.

"KARİYERİNİ DAHA DA İLERİ TAŞIMAK İSTEYEN KADINLARIN STRES VE BASKI ALTINDA SOĞUKKANLILIĞINI KORUYABİLMELERİ ÖNEMLİ."

➤ "Eğitimden sosyal çevreye kadar pek çok faktör kadınların karşısına zaman zaman büyük engeller olarak çıkıyor. Ev ve iş hayatını birarada sürdüremeyeceği, evlenmek ve çocuk sahibi olmak için kariyerini yanda bırakacağı gibi düşünceler kadınların üst düzey görevlerde yer almasını engelleyen faktörler... Ama yönetici konumundaki kadınların oldukça başarılı olduklarını, her ortama kolaylıkla uyum sağladıklarını, sorunlarla başa çıkmada daha sabırlı ve mücadeleci olduklarını düşünüyorum.

Kadınların iş hayatına katılımını artırmak için öncelikle kadın ve erkeğe eşit hakların sağlandığı fırsatların yaratılması gerekiyor. Kadının çalışma hayatındaki rolünü iyileştirmek ve onlara iş fırsatları yaratmak ülke ekonomisi açısından da yararlı olacaktır. Ayrıca kadın girişimcilere, finansal sorunlarını azaltmak için uygun koşullarda kredi ve mali destek sağlanması da kadın çalışanların sayısını artırmada etkili olabilir.

İletişim becerileri ve vizyonları kadınların liderliklerinin en belirgin özellikleri. Bunları, sonuç odaklı bir bakış açısıyla birleştiren kadınlar fark yaratır ve sıklıkla aranan yöneticiler haline gelir. Beklentim, mentorların ve mentilerin bu projeye samimiyetlerini taşıyabilmeleri, kitabi yaklaşımlardan çok, tecrübenin yol göstericiliğinden faydalanılmasına katkı sağlamaları."



PELİN AKIN
TAV YATIRIMCI İLİŞKİLERİ UZMANI

1987'de doğan Pelin Akin, İseyy Bilkent BUP'S'ı (Bilkent University Preparatory School-Bilkent Üniversitesi Hazırlık Okulu) bitirdikten sonra İngiltere'de Surrey Üniversitesi'nde İspanyolca ve İşletme Bölümleri'nde lisans yaptı. Ardından bir yıl boyunca Madrid'de Deutsche Bank Finans Bölümü'nde çalışarak öğrenimini tamamladı. İspanyolca ve İngilizceyi çok iyi derecede konuşabilen Akin, öğrenciliği sırasında Akfen Holding'te finans ve muhasebe gibi çeşitli departmanlarda stajyerlik yaptı. Üniversite eğitimi ve Deutsche Bank tecrübesinden sonra 2010'da TAV'ın İnsan Kaynakları Departmanı'nda çalışmaya başladı. TAV'da yönetici adayı olarak muhasebe, bütçe ve proje finansmanı departmanlarında çalıştı. Halen yatırıma ilişkileri departmanında uzman olarak görev yapıyor.

Üniversite eğitimi için İngiltere'de bulunduğu sırada da Uluslararası Gençlik Ödülü Programı'nın EMAS (Avrupa, Akdeniz ve Arap Ülkeleri) Bölge Müdürlüğü'nde çalışıp, 2011'de Kenya'daki Uluslararası Altın Etkinliği Konferansı'nda (International Gold Event- IGE) Türkiye'yi temsil etti. Halen aynı zamanda London School of Economics'in Çağdaş Türk Araştırmaları Kürsüsü Danışma Kurulu Üyesi ve bu yıl kürsünün başkanlık görevini yürütüyor.



"İŞ HAYATINDA BABAM BENİM İÇİN ÇOK ÖNEMLİ BİR ROL MODEL VE BİLGİ KAYNAĞI. BU PROGRAM, BABAM HARİCİNDE FARKLI BAKIŞ AÇILARINI GÖRMEMİ, FARKLI TECRÜBELERİ TANIMAMI SAĞLAYACAK."

» Türkiye'de iş dünyasının büyük bölümünü birinci kuşaklar tarafından yönetilen aile şirketleri oluşturuyor. Bu şirketler kabuk değiştirip yerlerini daha kurumsal ve profesyonel yapılara bıraktıkça iş hayatında kadınlara daha da çok yer açıldığını, kadınların giderek daha fazla oranlarda şirketlerin üst yönetimlerinde yer bulacağına inanıyorum. Kadınların tercihlerini evlilik ve aileden yana kullanarak kariyerlerinden vazgeçtikleri görüşünü paylaşıyorum. Yüklenen sorumluluklar daha fazla olsa da günümüzde artık kadınların istedikleri takdirde bunu dengeleyebilmelerini sağlayacak destek sistemleri var. Kendi jenerasyonuma baktığımda, kendi koşullarımda hayatın hiçbir alanında cinsiyetçi bir yaklaşımı olmadığını görüyorum. Şu anda çalıştığım yatırıma ilişkileri departmanında bu konunun kredi kuruluşlarının ve yatırımcıların da kriterleri arasında bulunduğunu gözlemledim. Tüm bunlar şirketleri kadınlara daha çok sorumluluk vermek konusunda teşvik edip, farkındalık yaratmaya başlamıştır.



"ESKİDEN PROFESYONELLİKTE DUYGUSALLIĞA YER OLMADIĞINI DÜŞÜNÜRDÜM OYSA Kİ BU ÇOK DA KÖTÜ BİR ŞEY DEĞİLMİŞ."

FİLİZ SONAT
FİNANSBANK, KREDİLERDEN SORUMLU GENEL MÜDÜR YARDIMCISI

1960 İstanbul doğumlu olan Filiz Sonat, 1982'de İTÜ Makine Mühendisliği bölümünden mezun oldu. Aynı yıl STFA'da çalışmaya başladı. Dört yıl STFA, Sedef Gemi'de planlama ve kontrol mühendisi olarak görev yaptı. Ardından 1987'de İktisat Bankası Krediler Bölümü'nde pazarlama müdürü oldu. Aynı zamanda 1992'de Anadolu Üniversitesi İş İdaresi Bölümü'nden ikinci lisans derecesini aldı. Sonat İktisat Bankası'nda 11 yıl çalıştı. Sonrasında Sümerbank'ta bir yıl süreyle Krediler Genel Müdür Yardımcısı oldu. 1999'da Finansbank'ta çalışmaya başladı. Bugün hala Finansbank Kredilerden Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı olarak görevine devam ediyor. Sonat orta düzeyde İngilizce biliyor. Hukuk, aktif - pasif yönetim, üst düzey yöneticilik eğitimi ve bankacılık konularında pek çok eğitim ve sertifika sahibi. Bekar, 21 ve 16 yaşlarında iki çocuğu var.

» Hedefini önceden belirlemek ve eğer bir işyerinde kalmak istiyorsan, kendini bir şekilde kabul ettirmen gerektiğini düşünüyorum. Erkek nüfusunun fazla olduğu iş ortamlarında okudum ve çalıştım. Belki de o nedenle erkeklerle sesimi duyurmak için hep yüksek sesle konuşmak zorunda kaldım. Ama kadınların iş hayatında kadın kimliğini bir kenara bırakması gerekiyor. Ankara'nın Hasanpaşa ilçesine sürgün olarak gelen Adanalı İlkokul öğretmenim benim ilk rol modelimdi. Kariyer planım her zaman çok netti. Bankacılıkta kredilerle ilgili ilk eğitimi alırken kredilerden sorumlu genel müdür yardımcısı olmaya karar vermiştim zaten. Hiçbir dönem çok fazla para kazanmak hırslım olmadı. Ama işimi aynı yoğunlukta devam ettirmek yerine edindiğim bu tecrübeyi daha üst düzey pozisyonlarda, yönetim kurullarında paylaşmak istiyorum. Kadınların üst pozisyonlar için biraz daha kendilerini öne çıkarması gerekiyor. Pasif olduğun zaman hangi sektör olursa olsun ezilirsin. Hedefini belirleyip çok çalıştıktan sonra her şey olur. Rakiplerimin kadın ya da erkek olması beni etkilemez. Ancak tepe yönetimdeki masalarda sadece teknik beceriyle var olabilmek mümkün değil. Onun için iyi bir lider olmak gerekiyor.



SEDEF SALINGAN ŞAHİN
COCA-COLA TÜRKİYE MEYVE
SUYU BÖLÜMÜ GENEL MÜDÜRÜ

1974 yılında doğan Şahin, Eskişehir Anadolu Lisesi'nden mezun olduktan sonra, Boğaziçi Üniversitesi İşletme ve Siyaset Bilimi dallarında çift lisans yaptı. İş hayatına Procter&Gamble'da başladı. Beş yıla yakın bir süre ürün müdürü olarak çalıştıktan sonra iki yılı aşkın bir süre de McKinsey&Company'de kıdemli danışman olarak görev yaptı. Şahin, 2011 yılının ocak ayında şimdiki görevine atanmadan önce üç buçuk yıl boyunca Coca-Cola Orta Asya ve Afrika Grubu'nda Gazlı İçeceklerden Sorumlu Pazarlama Direktörü olarak grup bünyesindeki 90 ülkede Coca-Cola markasının büyüme stratejisini geliştirmek üzere çalıştı. 2003 yılında Coca-Cola bünyesine Pazar Araştırma ve Stratejik Planlama Müdürü olarak katılan Şahin, bu görevinde şirketin ilk uzun dönemli planlamalarını oluşturmaya başlayıp sistem geliştirdi. Şahin iki çocuk annesi ve iyi derecede İngilizce biliyor.



"HIZLI TÜKETİM GİBİ BİRCOK SEKTÖRDE TÜKETİCİLERİMİZ VE ALIŞVERİŞÇİLERİMİZ YÜZDE 70'LER ORANINDA KADINLARDAN OLUŞUYOR. YÖNETİM KURULLARINDA KADINLARIN VARLIĞI HER ŞEYDEN ÖNCE BU DEMOGRAFİNİN BAKIŞ AÇISINI YANSITMAK AÇISINDAN ÖNEMLİ."

"Kadınların iş hayatında etkili pozisyonlarda daha çok yer bulması konusunda farkındalık her geçen gün artıyor. Bu bizim gibi çok uluslu şirketlerin de önceliği haline geldi. Farkındalık arttıkça üst düzey pozisyonlarda giderek daha çok kadın görmeye başlayacağız ve sayı arttıkça bu daha çok ivme kazanacak. Bence bu çok değerli bir program... Hem çok önemli bir farkındalık yaratacağını hem de iş dünyasına yön veren mentorlarla biraya geleceğimiz için bizlere çok özel çok özel bir fırsat verildiğini düşünüyorum. Programda çok yoğun ve değerli bir tecrübe aktarımı olacak. Bunu bir nevi MBA gibi görüyorum. Çok uluslu bir şirkette hızlı tüketim alanında deneyimli bir yönetici olarak mentorumun farklı alanlarda -iş hayatının benim bulduğum kısımlarının dışında bilgi ve tecrübe sahibi olmasını tercih ederim. Farklı sektörlerden dünyalar görmenin zenginleştirici olacağını düşünüyorum. Kimi zaman mentorun başına gelenlerin bir değerlendirmesini yapabilir kimi zaman da yaşadığım bazı zorlukları nasıl çözebileceğime dair perspektifler üzerinde durabiliriz."



PINAR ILGAZ
ARGE DANIŞMANLIK ORTAĞI

Boğaziçi Üniversitesi Uluslararası İlişkiler Bölümü mezunu olan Ilgaz, iş hayatına 1988'de Emlak Bankası'nda başladı. Yönetici aday eğitim programını tamamladıktan sonra aynı bankada orta ve uzun vadeli yatırım kredileri değerlendirme biriminde çalıştı. 1991'de Vakıf Finansal Kiralama A.Ş.'ye geçen Ilgaz, finansman müdür yardımcılığı görevini yürüttü. 1995'ten bu yana, ARGE Danışmanlık bünyesinde yönetici ortak olarak çalışıyor. Ilgaz bugüne kadar birçok sektörde, çeşitli büyüklükteki özel ve sivil toplum kuruluşuyla 100'e yakın proje gerçekleştirdi ve yönetim sistemleri kurma, metodoloji geliştirme ve uygulamaya alma alanlarında uzmanlık kazandı. ARGE Yayınları tarafından basılan "Gönüllü Kuruluşların Yönetimi", "Değişim Yönetimi" başlıklı kitapların yazarı olan Ilgaz, kurumsal yönetim konusunda temel prensip ve parametrelerinin ölçümlemesine ilişkin "ARGE Kurumsal Yönetişim Modelinin" geliştirilmesi aşamasında da rol aldı. KALDER bünyesinde de "Mükemmellik Modeli"ne ilişkin değerlendiricilik yaptı. Halen Yönetim Danışmanları Derneği ve Özel Sektör Gönüllüler Derneği'nde görev yapıyor.

"TÜRKİYE İÇİN ÖNEMLİ BİR YAKLAŞIM GETİREN BU ÇALIŞMADA DENEYİMLERİMİ DEĞERLENDİREREK VE YÖNETİM KURULLARINDA YER ALARAK ALINAN KARARLARDA ETKİLİ OLMAYI HEDEFLİYORUM."

"Kadın yaşamda 'denge' ve 'kalite' unsurudur. Kadınların sosyal yaşamda, aile içi ilişkilerde kurduğu denge, eğitim ve gelir seviyesiyle bağlantılı olarak yaşam kalitesini geliştirme çabası ve bu anlayışı çocuklarına yansıtarak topluma yansıtması söz konusu. Yönetim kurulları da pek çok dengeyi (risk - getiri, kısa - uzun vade ve çeşitli paydaşlar arasındaki çıkar dengeleri) yönetmek zorunda... Ben kadının iş yaşamına katılımıyla belli bir seviyenin üstüne yükselişini birbirinden farklı kollarlar olarak değerlendiriyorum. Kadınların iş hayatına girme oranları açısından birçok ülkenin gerisinde kalan Türkiye, CEO'lar arasındaki kadın oranı açısından OECD ülkeleriyle, Brezilya, Çin ve Rusya gibi ülkeler arasında ikinci durumda! Bir başka ifadeyle Türkiye'de işgücüne zor giren kadınlar, diğer ülkelerle karşılaştırıldığında yükselmekte hiç de zorlanmıyor. Bence yönetim kurulları oluşturulurken deneyim, yaş ve cinsiyet farklılıklarının zenginlik yaratacağı düşüncesine öncelik vermek faydalı olur. Bu nedenle, en azından aday belirleme aşamasında mutlaka farklı yaş gruplarından, farklı sektör ve fonksiyon deneyimlerinden ve kadın erkek dengesi açısından yeterince aday değerlendirme havuzuna katmak için özel çaba gösterilmesini önemli görüyorum."



ARZU ASLAN KESİMER

TAT KONSERVE SANAYİİ A.Ş. GENEL MÜDÜRÜ

Erenköy Kız Lisesi mezunu olan Arzu Aslan Kesimer, Marmara Üniversitesi İngilizce İktisat Bölümü'nü tamamladı. Ardından Boğaziçi Üniversitesi Ekonomi Bölümü'nden yüksek lisans derecesi aldı. Meslek hayatına bankacılık yaparak başladı ve iki yıl bankacı olarak çalıştı. 1994'ten beri Koç Topluluğu'nda çalışan Kesimer, 17 yıl Koçtaş'ta çalıştı. Koçtaş'ta genel müdür yardımcısı olarak görev yaparken 1 Kasım 2011'de genel müdür olarak Tat Konserve Sanayii A.Ş.'ye atandı. Genel müdürlüğünü yaptığı Tat Konserve Sanayii A.Ş. ve Harranova Besi ve Tarım Ürünleri A.Ş.'nin yanı sıra Tat Tohumculuk ve Düzey A.Ş.'nin de yönetim kurullarında üye olarak görev yapıyor. Arzu Aslan Kesimer evli; Ece ve Naz adlarında iki kızı var.



"BU PROGRAMI, 'DEĞER KATAN YÖNETİM KURULU ÜYESİ' ADAYI OLARAK TAMAMLAMAYI UMUYORUM."

► "Türkiye'de iş dünyasında "fırsat eşitliği"ne ihtiyaç var. Kadın ya da erkek olarak değil, çalışan olarak bakılmalı bireylere. Yetenekli olmanın kadın ya da erkek olmakla ilgisi yok. Yeteneğin cinsiyeti olmaz. Mentoruma özellikle 'değişim yönetimi' konusunda çalışmak istiyordum. Bu programda bana mentorluk yapacak kişilerin bilgi birikimi ve hayata bakış açılarını düşününce çok heyecan duyuyorum. Hedefim aktif bir yönetim kurulu üyesi olmak. Hangi sektör olursa olsun özellikle marka konumlandırma ve marka iletişimi konusunda değer katabileceğimi düşünüyorum. İyi lider, "olmayacağı olduran"dır. Bunların ötesinde benim için lider, iyi iletişim kuran, ne yapılacağını değil nereye, ne uğruna gidileceğini söyleyendir. İş motivasyonum çok yüksektir. Kendime bol bol "Aferin Arzu", bir o kadar da "olmadı şimdi!" derim. Kendi geribildirimimi önce kendim yaparım. İş sonuçları kısa vadede kötü olsa bile enerjim düşmez, o sırada bir sonraki adımı planlamakla meşgul olurum. Hayattan haberdarım. Hayatın tek bir kanaldan akması, ilerlemesi gelişimi durduran bir şey. Bunun için gezmeye, okumaya, yazmaya, izlemeye zaman yaratırım. Ekibime iyi bir rol model olmak için ve hayatı iyi algılayıp kendimi geliştirmem için bu şart.

En büyük eksikliğim 'dinginlik'ten nasibimi alamamış olmak. Çok tezcanlıyım ve bu sanıldığı gibi her zaman avantaj değil. Bazen durmak, düşünmek, ara vermek gerekiyor. Yeni mezun bir arkadaş ekibime alıp, yetiştirmek ve yönetici olarak görmek son derece motive eder. Ekibimden iyi yetişmiş arkadaşlarımı kaybetmek ise çok üzer.



PINAR BALCI

PEPSICO GÜNEY DOĞU AVRUPA FİNANS BAŞKAN YARDIMCISI

1968, İstanbul doğumlu olan Pınar Balci, Üsküdar Amerikan Lisesi'nden mezun olduktan sonra Boğaziçi Üniversitesi İşletme Bölümü'nü bitirdi. İş hayatına 1990'da P&G'de başladı. 12 yılı Türkiye, iki yılı ise şirketin Cincinnati Ohio'daki merkezinde olmak üzere 14 yıl finans alanında çeşitli pozisyon ve görevlerde bulundu ve Cincinnati merkezde global kadın bağları kategorisinde stratejik planlama alanında görev yaptı. 2005'de PepsiCo Doğu Akdeniz İş Birimi Planlama Direktörü olarak işe başladı. Bir yıl sonra aynı iş biriminin finans direktörü oldu. Balci 2009'dan bu yana PepsiCo Güneydoğu Avrupa Bölgesi Finans Başkan Yardımcısı olarak görev yapıyor. Balci, hem içecek hem de yiyecek kategorilerinde Türkiye'nin yanı sıra Balkanlar, Yunanistan ve İsrail'den sorumlu. 2006 - 2009 arasında Lübnan'da PepsiCo'nun ortak olduğu şişeleme şirketinin yönetim kurulunda, PepsiCo'nun Asya/OrtaDoğu Sektör Başkanı ile birlikte yaklaşık iki buçuk yıl PepsiCo'yu temsil etti. 2010'dan bu yana İsrail'de Strauss ortaklığındaki yiyecek işinde PepsiCo'nun GüneyDoğu Avrupa Bölge Başkanı ile birlikte yönetim kurulunda PepsiCo'yu temsil ediyor. Pınar Balci evli.

"SÜRDÜRÜLEBİLİR BAŞARI İÇİN KADININ KATKISININ DEĞERLİ VE GEREKLİ OLDUĞUNU BENİMSEYEN ŞİRKETLER KESİNLİKLE CİDDİ AVANTAJ SAĞLAYACAKTIR."

► "Bu çok güzel bir inisiyatif, değişik kişisel tecrübelerin ve kurum kültürlerinin bir araya gelmesine yardımcı olacak bir proje. Bu süreçte hem mentor hem mentii için farklı bakış açıları görme fırsatı yaratacak ve çeşitliliğe katkıda bulunacak diye düşünüyorum. Farklı şirketlerin yönetim kurullarında görev almak kariyer hedeflerimden biriydi; bu program hedefime yardımcı olacak. 21 yıllık tecrübemin buradaki birçok şirkete katkıda bulunacağına, bana da farklı tecrübe yaşatacağına ve gelişimime faydalı olacağına inanıyorum. Diğer kurumlarda genç kadın yöneticilerin bu yolda gelişmesinde de görev almak isterim. P&G ve PepsiCo gibi iki çokuluslu dev şirket sistemi ile ilgili derin tecrübe var. Mentorumun farklı bir yapıdan olmasını arzu ediyorum; bu büyük bir Türk grubu olabilir, farklı sektör olabilir. Daha Türkiye odaklı ne gibi öncelikler, sorunlar, fırsatlar var, mentorumdan bu konuda farklı bir görüş, bakış açısı görmek, deneyimlerinden faydalanmak isterim."

EGE KARAPINAR

ÜLKER İNSAN KAYNAKLARI GENEL MÜDÜRÜ

Ege Karapınar, İzmir Amerikan Kız Lisesi'nden mezun olduktan sonra lisans eğitimini ODTÜ Endüstri Mühendisliği Bölümü'nde tamamladı. 1983 - 1998 arasında Yaşar Holding bünyesinde insan kaynakları bölümlerinde yöneticilik yaptı. 1999 sonrasında PepsiCo'da sırasıyla Frito Lay Türkiye İK Direktörlüğü; Pepsi Bottling Group Türkiye İnsan Kaynaklarından Sorumlu Başkan Yardımcılığı; PepsiCo International Doğu Akdeniz İş Birimi İK Direktörü; New York Merkez Ofis İK Direktörü ve Dubai ofisinde PepsiCo Asya, Ortadoğu ve Afrika Bölgeleri İK, Organizasyon ve Yönetim Geliştirmeden Sorumlu Direktör olarak çalıştı. Kariyeri süresince liderlik, performans, kültürel dönüşüm ve değişim yönetimi konularında birçok uluslararası insan kaynakları projesine liderlik etme fırsatı yakalayan Karapınar, Şubat 2011'den bu yana Yıldız Holding İnsan Kaynakları Genel Müdürü olarak görev yapıyor.



“KARİYERİM HEP BENİM YÖN VERDİĞİM ÇİZGİDE, FIRSATLARI İYİ DEĞERLENDİREK VE DEĞİŞİME AÇIK BİR DOĞRULTUDA DEVAM ETTİ.”

“Yönetim kurullarında az sayıda kadın olmasını, üst düzey kadın yöneticilerin az olmasının kaçınılmaz bir sonucu olarak görüyorum. Bunun yanı sıra kadın yöneticilerin görev aldığı fonksiyonlar çoğunlukla yönetim kurullarında konumlandırılmamış olabiliyor. Bir başka neden de kadınların iş hayatlarındaki rolleri ile ev yaşamındaki görev ve sorumluluklarını yerine getirmek için birbirinden farklı davranışlar göstermesi gerektiğinin düşünülmesi olabilir. Çoğunlukla kadınların bu farklılığı yönetebileceklerine üstlerini inandırmaları hiç de kolay olamayabiliyor.

Kadınların iş hayatına katılmalarının ve etkinliklerinin, aile yaşamındaki sorumluluklarının biraz daha dengeli dağılması, kadınların çalışma koşullarını kolaylaştıracak bazı yasal düzenlemeler, işverenlerin esnek çalışma saatleri gibi uygulamalarla birlikte çok daha artacağını düşünüyorum.

Ben başarının ancak hedefleri belirlemek ve o hedeflere tutkuyla ilerlemekle kazanılabileceğine inanıyorum. Kadınların erkeklere oranla daha az ‘kariyer planlaması’ yaptığı fikrine katılmıyorum. Geçmiş dönemde aldığım değerlendirmeleri de göz önüne alarak öğrenmeyi ve deneyimlerimi paylaşmayı seven bir yönetici olduğumu söyleyebilirim.”

**SİTARE SEZGİN**

BACK UP GENEL MÜDÜRÜ

1974, İzmir doğumlu. Özel İzmir Amerikan Lisesi ve Bilkent Üniversitesi İşletme Fakültesi'nden mezun oldu. İngiltere'de, Manchester Business School'da (UMIST) finans üzerine yüksek lisans yaptı. İş hayatına 1999'da Bain&Company'de yönetim danışmanı olarak başladı. 2001'den 2004'e kadar Boston Consulting Group'un İstanbul ofisinde çalıştı. Ardından Sabancı Holding Gıda ve Perakende Grubu'nda Strateji ve İş Geliştirme Müdürü olarak çalışmaya başladı. 2009'da Akbank'a transfer oldu ve Strateji Bölümü'nde Yeni Ürün ve Kanal Geliştirme Bölüm Başkanlığı görevini üstlendi. 2011'in şubat ayında Boyner Şirketler Grubu bünyesinde bulunan Back-Up'ta Satış, Pazarlama ve Stratejiden Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı olarak çalışmaya başladı. Aynı yılın ağustos ayında Back-Up ve Back-Up Travel'a genel müdür olarak atandı. İş ve öğrenim hayatı boyunca sosyal sorumluluk kampanyalarına hem bireysel olarak hem de mensubu olduğu şirketlerle destek olan Sevgin bu yıl, RunAntalya projesi kapsamında “Adım Adım” etkinliğinde 10 km koştu ve Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı'nın (TEGV) “Adım Adım Ateşböceği” projesi adına bağış topladı.

“İŞ DÜNYASI, ZEKA, YETENEK VE BİRİKİMİN CİNSİYETE DAYALI OLMADIĞINI FARK ETSE DE ÖNÜMÜZDE DAHA UZUN BİR YOL VAR. BU PROJE, UZUN VADEDE TOPLUMSAL BİR DÖNÜŞÜME DE KATKI SAĞLAYACAK.”

“Kadınların iş dünyasında yönetim kadrosunda yer almaları konusu, sadece kadınları değil tüm toplumu ilgilendiren bir konu. Bu nedenle proaktif olarak ele alınması gereken ve stratejik olarak iyileştirilmesi gereken bir konu. Boyner Grup şirketlerinde çalışanların yüzde 47'si yönetici, yüzde 38'i kadın. Grup olarak 2011 yılında Birleşmiş Milletler Kadın Sözleşmesi ile KAGİDER ve Dünya Bankası ortak projesi olan ‘Fırsat Eşitliği Modelini’ imzaladık. 2012'de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ‘Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği’ yarışmasında birinci olduk. 2011'de Forbes Türkiye tarafından hazırlanan kadın dostu şirketler listesinde ikinci sırada yer aldık. Yani kadın çalışan ve yöneticiler açısından çok doğru bir grupta çalışıyorum. Kadın bakış açısının şirket yönetiminde fark yarattığını, çok yönlü ve çözüm odaklı yaklaşımlarıyla kadınların yönetim kurullarını zenginleştirdiğini düşünüyorum. Bu sebeple yönetim kurullarında çeşitliliği sağlayan şirketlerin verimliliğinin daha da artacağına inanıyorum. Ayrıca yönetim kurullarında kadınların görev aldığı şirketler, kadın çalışanların motivasyonunu yükselterek daha başarılı performans sergilemelerini sağlayacaktır. Kadın işgücünden daha fazla yararlanmak işgücü potansiyelinin daha fazlasını kullanmak, şirket yönetimlerinde, karar mercelerinde kadınların sayısını artırmak, bununla ilgili program oluşturmak hem son derece önemli ve hem de bir o kadar faydalı.



ZEYNEP YALIM UZUN

UNILEVER TÜRKİYE EV VE KİŞİSEL BAKIMDAN SORUMLU BAŞKAN YARDIMCISI

1968 doğumlu olan Zeynep Yalım Uzun, Robert Kolej'den mezun olduktan sonra yüksek öğrenimine ABD'de devam etti ve Atlanta Agnes Scott College'da ekonomi ve psikoloji alanlarında lisans yaptı. Meslek hayatına 1990'da Koç Holding'te başladı. 1992'de Unilever Gıda Pazarlama Bölümü'ne geçerek Komili ve ardından Sana markalarının ürün müdürlüğünü üstlendi. 1998'de Unilever Polonya'ya atandı ve 22 ülkeden oluşan bir coğrafyada Rama markasının pazarlama müdürlüğü görevini yürüttü.

2001'de Türkiye'ye dönerek Knorr ve Calve markalarının pazarlama müdürlüğü görevine getirildi. 2003'ün ağustos ayından itibaren de Ev Bakım Kategorisi Pazarlama Müdürlüğü'ne ardından da Afrika, Orta Doğu ve Türkiye Bölgesi Ev Bakım Kategorisi Direktörlüğü'ne atandı. Halen 2007 yılı başında atandığı Ev ve Kişisel Bakım Pazarlamadan Sorumlu Başkan Yardımcısı ve Yönetim Kurulu Üyesi görevlerini sürdüren Zeynep Yalım Uzun evli ve iki çocuk annesi.



"İNSAN KARIYERİNİN BU AŞAMASINA GELİNCE HAYATI VE KARIYERİ İLE İLGİLİ SORGULAMALARI OLUYOR. BUNLARI MENTORUMLA BİRLİKTE YÜKSEK SESLE YAPMAYI UMUYORUM."

"Evliken yurtdışında çalışmayı ben istedim. Bunun çok önemli bir tecrübe katabacağına düşünüyordum ve eşimin desteğini gördüm. İsrarlarım sonuç verdi ve Polonya'ya atandım. Üç buçuk yıl boyunca cuma günleri İstanbul'a gelip pazar günleri geri döndüm. Bu trafik 2001'e kadar sürdü.

Kızım Deniz, 2003 yılında dünyaya geldi. Doğum iznindeyken, o zamana kadar hiç tecrübe olmayan, yepyeni bir alana şirketin deterjan kısmına atandım. Herhalde insanın en sakinlik aradığı, bildiği işi yapmak istediği dönem doğum izninden döndüğü zaman oluyor. 10 yıl gıda tarafında çalışmıştım ve bu, hiç bilmediğim bir alandı, doğrusu çok şaşırımtım bu atamaya. Sonra çok keyif aldım ve bana da çok şey kattı. Evde küçük bir çocuk varken çok çalışmak kolay değil. Herşeye yetişemeyeceğinizi kabul edip destek almanız ve bu desteği de iyi organize etmeniz gerekiyor. Bunu iyi yaptığımı düşünüyorum. Bu arada eşim, ailem ve şirketim her zaman destekçiydi.

Şirketim evli olduğum için yurtdışına gidip çalışamayacağımı düşünmedi ya da doğum iznindeyken beni yeni bir göreve atamaktan çekinmedi. Bunların çok önemli olduğunu düşünüyorum. Öte yandan ben de "yapamazsın" denmesini kabul etmeyen bir insan oldum. Evliken de yurtdışına gidip çalışabileceğime inandım; yeni alanlarda çalışmaktan çekinmedim; çok önemli ve yeni bir göreve atanmışken ikinci bir çocuk yapmamam gerektiğini düşünmedim. İkinci çocuğum başkan yardımcısı görevini üstlendikten sonra dünyaya geldi. Üçü de kadınlardan oluşan çok iyi bir ekibim vardı, yokluğumu hissettirmediler.



İZZETİYİ KEÇECİ

ÇALIK HOLDİNG İNSAN KAYNAKLARI DİREKTÖRÜ

İzzetiyi Keçeci, 1975'te Malatya'da doğdu. 1997'de İstanbul Üniversitesi Uluslararası İlişkiler Bölümü'nden mezun oldu. İş hayatına aynı yıl Çalık Holding'in Gap Tekstil şirketinde başladı. Bir yıl sonra Gap Elektrik'te İnsan Kaynakları ve Eğitim Uzmanı olarak çalışmaya başladı. Keçeci bu görevine üç yıl devam etti. 1998'de Boğaziçi Üniversitesi'nde İnsan Kaynakları Uzmanlık Sertifika Programına katıldı. 2001 ve 2009 arasında sırasıyla Çalık Holding'de Kıdemli Eğitim Uzmanı, İş Geliştirme ve Eğitim Müdürü ve İnsan Kaynakları Müdürü görevlerinde bulundu. 2004'te KMI'da (Kavrakoğlu Management Institute) EMBA (Executive Master of Business Administration) programını bitirdi. 2011'de ise Erickson College International'da ICF sertifikalı koçluk eğitimi ve NLP eğitimi aldı. Keçeci 2009'da Çalık Holding İnsan Kaynakları Direktörü olarak atandı. Halihazırda görevine devam ediyor. Keçeci, evli ve 8,5 yaşında bir kızı var.

"KADINLARI CESARETLENDİRECEK KİŞİLERİ VE CESARETLİ KADINLARI DAHA FAZLA GÖRMeye İHTİYACIMIZ VAR."

"Çok uzun dönemli kariyer planlaması yapmadım ama hayatımdaki tüm aşamaları planlayarak ilerlediğimi söyleyebilirim. Etrafımdaki doğru kişiler, doğru zamanda, doğru sorular sordurarak farklı düşünmenizi ve yönünüzü bulmanıza destek verebilir. Geçmiş düşününce değiştirmek istediğim fazla bir şey yok, ama belki üniversitede psikoloji okumayı tercih edebilirdim.

Benim için kişisel gelişimin sürekliliği motivasyon kaynağıdır. Önemli olan hayal kurabilmek. Çünkü hayaliniz varsa ona göre ilerleyebilirsiniz, umudunuzu kaybetmiyorsunuz, hedefinize daha kolay ulaşabiliyorsunuz. Çok istediğiniz ve odaklandığınızda karşınızdaki engelleri kaldırmanız, sizi desteklemeyen kişileri ikna etmeniz de mümkün. Bütün kadınlar çalışsın ya da yönetici olsun diye de bir zorunluluk yok. Ama eğer yönetici olmak istiyor ve kendini kısıtlıyorsa, bunun da bir yöntemi olduğunu kadınlara göstermek gerek. İş hayatında erkek gibi kadın olmak da, kadınlığı çok ön plana çıkarmak da gereksiz çünkü zaten yetkinlik olarak ön plana çıkan birtakım artılar söz konusu, farklı açılardan bakabilme, empati, doğru soruları sorabilme, etkin dinleme gibi...

Programı tamamladıktan sonra hem iş hem de özel hayatımda paylaşıma açık ve istekli herkesle elde ettiğim tecrübelerimi paylaşmak isterim. Bir kız çocuğu annesi olarak onun vizyonu için de çok faydalı olacağına inanıyorum.



GONCA AÇIKALIN

WESTERN UNION, BAŞKAN YARDIMCISI

1990'da Orta Doğu Teknik Üniversitesi İşletme Bölümü'nden mezun olan Gonca Açıkalin (43), iş hayatına aynı yıl Türk Eximbank'ta başladı. Dört yıl sonra İstanbul'da Interbank'a geçti ve 2001'e kadar aynı bankada çeşitli pozisyonlarda görev aldı. 2001'de Western Union'da bölge yönetiminden sorumlu bir pozisyonda işe başladı. Sırasıyla Türkiye, Bulgaristan Ülke Yönetimi, Türkiye -İsrail - Bulgaristan Bölge Direktörü, Güneydoğu Avrupa Bölgesi Başkan Yardımcısı, Orta Avrupa Bölgesi Başkan Yardımcısı, Avrupa ve CIS Ülkeleri hesap tabanlı para transferinden sorumlu Başkan Yardımcısı olarak görev aldı. Açıkalin, son iki senedir Western Union'da küresel tüketici finansmanı hizmetleri ve hesap tabanlı para transferinden sorumlu Başkan Yardımcısı olarak çalışıyor. Açıkalin, evli ve 2 çocuklu.

"Kariyerim üniversitede hocalarımın etkileneceği geliştirdi. İşletme iktisadı profesörü Arman Kırım beni çok etkileyen isimdi. Okulu bitirdikten sonra çalışmamak gibi bir düşüncem hiç olmadı. Önümde çalışmayan bir örnek de yoktu. Ailemde ve çevremde hep çok çalışan insanlar göreyerek yetiştim. Ursula Le Guin kendimle bağlantı kurduğum ve görüşlerini kendime yakın bulduğum bir yazar. Ama bu iş dışındaki hayatımla ilgili. İş dünyasında da Western Union CEO'su Hikmet Ersek beni bu işte cesaretlendiren kişidir. Bence iş hayatı ve özel hayat birbirinden çok ayrı. İş hayatını bir nevi bir "roleplay" gibi kabul etmek lazım. Eşimle sürekli iletişim halindeyiz. Ve evde kocaman bir kara tahtaya her gün herkesin programı yazılıyor. Bazı araştırmalara göre kadınların yönetici pozisyonlarda yer alamaması onların hayat döngüsüyle çok ilintili ve bu benim de kabul edebildiğim bir görüş. Yani kadınlar iş hayatında kendilerini kabul ettirdiği 40'lı yaşlara geldiğinde özel hayatlarındaki sorumlulukları arıyor. O zaman iş, sorumluluklardan sadece birisi haline geliyor. Erkeklerde bu iş dağılımını yapmak daha kolay ama kadınlarda daha gönüllü bir yavaşlama oluyor. Bir konuda kararsız kalmaktansa yanlış da olsa karar verip devam etmeyi uzun zamandır kendime düstur edindim."



"HEM GENÇ HEM PROFESYONEL
HEM DE ANNE OLMAK ZATEN
MUCİZEVİ BİR ŞEY. BUNLARI
BAŞARAN HER ŞEYİ BAŞARABİLİR."



FULYA ONAT FRASER

MCCORMICK YILDIZ GIDA GENEL MÜDÜRÜ

Fraser, 1990'da Boğaziçi Üniversitesi İşletme Bölümü'nden mezun olduktan sonra kısa süre P&G'de çalıştı. 1991'de South Carolina Üniversitesi'nde uluslararası işletme mastırı yapmak için ABD'ye gitti. 1993 - 1998 arasında ABD ve Kore'de British American Tobacco'da görev aldı. 1998'de Türkiye'ye geri dönen Fraser, Frito Lay'de Pazarlama Müdürü olarak çalışmaya başladı. 2001-2003 arasında Malezya'da PepsiCo Asya Bölgesel Pazarlama Direktörü olarak görev aldı. 2003'de Malezya'da danışmanlık ve ithalatla ilgili iki şirket kurdu. 2007'de eşinin işi dolayısıyla Hong Kong'a gitti ve Fraser, Hong Kong'da doktora derecesi aldı. 2010'da Türkiye'de Ülker'de Pazarlama Genel Müdürü olarak çalışmaya başladı. Fraser halihazırda McCormick Yıldız Gıda Genel Müdürü olarak görevini devam ettiriyor. Evli ve iki çocuğu var.

"Her kadının kariyeri yüzünden özel hayatını ertelemesi şart değil. Çok da doğru bir şey değil aslında. Çocuk, çok büyük bir engel olmayabilir. Erkenden çocuk sahibi olmak çok daha zor bir yol ve bunu yapabilenlere saygım var. Ancak benim gibi dünyayı dolaşan bir kişiyse zor tabii. Benim için önce dünya vatandaşı olmak ve bu tecrübeleri genç yaşta ve çocuk sorumluluğunu almadan yapmak önemliydi. Çok küçük yaşta bile yurtdışına gideceğimi, Türkiye dışında çalışacağımı ve üst seviyelere geleceğimi sonra ailemi kuracağımı biliyordum. Bunu böyle planlamıştım ve hiçbir şeyin engel olmasını istemedim. Bu yüzden geç yaşlarda çocuk sahibi oldum. Bu şekilde yetişmemde ailemin de payı var. Annem ve anneannem de çalışan, güçlü kadınlardır. Onlar bana her zaman çok çalışmayı hatta erkeklerden bile çok çalışmayı, yaşamın bir kadın için her zaman daha zor olduğunu, eğitiminin yaşam garantim olduğunu, anne - babama ya da eşime değil sadece bilginem gerektiğini öğrettiler. Türkiye çok büyük bir değişim içinde ve bunu da kadınlar olmadan imkansız. Kadınları işin içine almayınca sadece belli seviyeye kadar gidilebilir. Şirket hissedarlarının kadınlara yolu açması ve kadınlara bunu başarabileceklerine dair vizyon verilmesi gerekir. Kadınların şirketleri ve toplumu eğitebilecek gücü de var. Yönetim kurullarındaki katılımlarımızın toplam değer yaratılmasında ne kadar faydalı olduğunu ispatlamamız lazım. Bu yüzden mentorluk projesinin ilk fazında yer alan kişiler olarak bizim de sorumluluğumuz var. Mentorumun cinsiyeti önemli değil. Ama bana önce bir yönetim kurulu adayı olarak bakmasını, hangi yönlerimi geliştirmem gerektiği konusunda görüşünü almayı ve o konularda bana ışık tutmasını isterim. Bu benim için bir keşif yolculuğu ve yolculuğa çıkmak için anladım ki illaki Çin'e gitmeme gerek yok. Mentorum yanı yol arkadaşımın da kim olacağını sabırsızlıkla bekliyorum."

"YÖNETİM KURULUNDA GÖREV
ALACAĞAK BUNU DA EN İYİ
ŞEKİLDE YAPMAMIZ LAZIM."